

Quoi de Neuf

Le journal des adhérents du Sgen-CFDT



SGEN

Cfdt:



FORMATION

Non à l'extrême droite dans l'éducation nationale !

Communiqué des Sgen-CFDT Créteil Paris Versailles

19 octobre 2013

**sgen
Cfdt:**



Le samedi 12 octobre, Marine Le Pen a lancé le « Collectif Racine », élément du Rassemblement Bleu Marine, et regroupant quelques dizaines d'enseignants sur plus de 800 000.

Les valeurs défendues par ce collectif d'enseignants d'extrême-droite sont contraires à celles au nom desquelles nous agissons au quotidien : l'égalité des droits, la lutte contre les discriminations, la tolérance, la solidarité. Notre action a pour objectif de former des individus libres déployant leurs talents dans une société démocratique.

La lecture du manifeste du collectif Racine, les textes publiés sur son site dessinent d'autres valeurs : hiérarchie, autoritarisme, chauvinisme. Le projet éducatif qui s'y déploie vise à fabriquer des individus entièrement soumis à l'autorité de l'État, en faisant des sujets et non des citoyens. C'est un projet éducatif dont nous affirmons qu'il est d'extrême-droite.

Nous appelons les personnels de l'Éducation Nationale à la plus grande vigilance antifasciste, à rejeter et à dénoncer toute action ou initiative du « Collectif Racine » et à se mobiliser contre les idées d'extrême-droite et les structures et partis qui lui sont liés.

Quelques précisions...

• Les syndicats Sgen-CFDT d'Ile-de-France ont décidé de réagir à la création mi-octobre par Marine Le Pen du collectif « Racine » qui regrouperait une centaine d'enseignants. Certes, ce chiffre peut sembler faible par rapport à l'ensemble de la population enseignante. Mais le moins que l'on puisse dire est que l'initiative de la présidente du Front National a rencontré un large écho médiatique à un moment où elle semble être aux yeux des Français la principale opposante au pouvoir politique actuel, ce que semble corroborer l'élection d'un conseiller général FN dans le sud-est du pays. C'est pourquoi nous avons décidé de réagir pour dénoncer ce collectif qui est pour nous un nouveau vecteur de diffusion des idées réactionnaires concernant l'école et, plus globalement, l'ensemble des questions de société. Il s'agit aussi pour nos syndicats de débanaliser le « nouveau » Front National de Marine Le Pen. Nous reviendrons plus en détail dans un prochain numéro ou sur nos sites sur la dangerosité de ces idées...

Philippe Brard, pour le comité de rédaction de **Quoi de Neuf ?**

- Nota bene : Signalons l'existence de VISA association de veille antifasciste. Il appartient aux syndicats de porter les luttes contre le fascisme et l'idéologie d'extrême droite.
- <http://www.visa-isa.org/>
- <http://www.manifesteantifascisteeuropeen.fr/>
- <http://soutenonsmediapartcontrelfrontnational.wesign.it/fr>

**sgen
Cfdt:**

La formation comme outil de changement dans l'éducation

Formation

ÉTAT DES LIEUX

4/ Formation des fonctionnaires de l'EN

TÉMOIGNAGES

5/ Les soucis de la formation...

6/ et 7/ Les Espé, un pari qui interroge l'avenir...

8/ et 9/ Accompagnement des stagiaires

10/ Personnels ATSS

11/ Et PAF !

PERSPECTIVES

12/ Être acteur de sa formation

13/ Du côté des GRETA

14/ Déformation professionnelle...

15/ Histoire des écoles normales

CONTACTS

16 / Adresses, téléphones et courriels des Sgen-CFDT en IDF

Sauf indication contraire, les photographies de ce numéro ont été réalisées sur le terrain par les militants locaux du Sgen-CFDT.



Faire la part belle à la formation n'est pas un luxe en cette période où elle est remise au goût du jour avec la mise en œuvre des Écoles supérieures du professorat et de l'éducation. Avec une prise de conscience que le métier d'enseignant en général, « ça s'apprend », on constate que les idées du Sgen-CFDT avancent, même s'il reste encore des ajustements à opérer. Ce numéro montre combien cette thématique reste à nos yeux un sujet important.

La formation participe au processus de changement et joue le rôle de levier fondamental de l'évolution du système éducatif. D'ailleurs, l'histoire de la formation, avec la création des écoles normales, met en relief son impact sur l'évolution « intellectuelle » du corps enseignant. Aujourd'hui, tout le monde s'accorde pour reconnaître le rôle essentiel de la formation pour renouveler sa pratique et « ne pas se déformer » comme nous le montrons plus loin. Mais encore faut-il vouloir s'occuper de soi... pour mieux être avec les autres !

Pour autant, la formation n'est pas une fin en soi, en particulier lorsqu'elle est instrumentalisée ou ne répond pas aux vrais problèmes. La formation ne fonctionne pas non plus quand elle est « forcée », quand le dysfonctionnement qui est à l'origine de la demande est lié à la persistance d'un manque de reconnaissance de la hiérarchie ou de ses pairs, suite à des initiatives, des projets. L'absence de réflexion (et d'évaluation) quant à l'objectif de formation, ne peut que reproduire voire renforcer le problème. La formation doit répondre aux besoins réels de changement et partager l'expérience acquise en faisant confiance aux formés.

Elle reste un outil sous-utilisé dans l'ensemble de notre champ professionnel. Pourtant elle peut considérablement apporter à toute la communauté éducative et elle est une formidable opportunité de mutualisation des pratiques, de partages de connaissances, de compétences... Pourquoi ne pas imaginer que, révélatrice d'un « bon climat social », elle soit même un critère d'évaluation positif au sein des services et des établissements ?

La formation est donc un « droit » à défendre et à revendiquer comme celui « d'exister individuellement » pour se régénérer « intellectuellement » dans son environnement. Aujourd'hui, le constat est sans appel : notre système éducatif peine à saisir les bénéfices de la formation. Il est temps d'interroger notre culture professionnelle pour notre santé intellectuelle, celle des élèves comme des étudiants en formation initiale ou continue ! La formation reste une occasion de « prendre l'air » et du recul sur sa pratique professionnelle (et relationnelle). Gageons que la contribution collective de ce numéro agisse de la sorte, participe comme remède à « l'ennui professionnel », et produise « l'envie » de percevoir la formation autrement.

Bonne lecture !

Kamel Belmerabet

sgen
Cfdt:

Quoi de
NEUF ?

Directeur de publication

Philippe Antoine

Comité de rédaction

Vincent Albaud

Jean-Pierre Baills

Xavier Boutrelle

Philippe Brard

Antonio Gonçalves

Sandrine Grié

Christian Jolivet

Régine Paillard

Laura Rakotomalala

Rémi Roudeau

Florent Ternisien

Maquette

Philippe Antoine

Rémi Roudeau

Impression

Société Jouve - CS 70004

11 boulevard Sébastopol

75036 Paris cedex 01

ISSN : 1953-6712

CPPAP : 1116 S 08060

Sgen-CFDT Académie de Versailles

23 place de l'Iris

92400 Courbevoie

versailles@sgen.cfdt.fr

Imprimé sur papier recyclé
avec des encres végétales

LA FORMATION DES FONCTIONNAIRES DE L'ÉDUCATION NATIONALE EST-ELLE SUFFISANTE ?

Chantal Démonque, secrétaire nationale, fait le point sur des questions de formation. Une problématique qui traverse tous les métiers de notre champ professionnel.

La formation professionnelle des enseignants est à l'ordre du jour : qu'espère-t-on de la nouvelle donne ?

On pourrait même dire que la formation des enseignants est « encore » à l'ordre du jour. A peine créés, les IUFM n'ont cessé d'être remis en

avec une formation en alternance entre université et exercice en responsabilité à mi-temps, après la réussite du concours. On en attend beaucoup, mais le pari de la coopération entre universités autour d'un projet académique de formation ne va pas être facile à gagner.

professionnelle d'un futur fonctionnaire : ce qui importe pour passer par exemple un concours d'accès à un poste de catégorie A, c'est d'avoir une licence, ce qui garantit en principe une culture générale et des compétences transversales suffisantes pour réussir les épreuves du concours. Mais ce n'est pas

professionnel et le « compagnonnage » avec des collègues expérimentés sont indéniablement des moyens de formation intéressants et utiles. Mais pas plus que pour les futurs enseignants, ce n'est pas un modèle de formation complètement satisfaisant. Se former, ce n'est pas seulement apprendre des

► **La formation qui a permis d'accéder au niveau de diplôme requis peut n'avoir aucun rapport avec la nature de l'emploi souhaité ...**

cause, pas assez universitaires pour les uns, trop peu professionnels pour les autres. Les coups les plus brutaux leur ont été portés par le gouvernement précédent, qui a réussi en un temps record à désorganiser la formation et à supprimer l'année d'entrée progressive des stagiaires dans le métier, pour économiser des milliers de postes de titulaires. La création d'Écoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation à cette rentrée a l'ambition de former à leur métier tous les futurs personnels d'enseignement et d'éducation, dans des masters professionnels,

De manière générale, la formation des fonctionnaires dans notre champ professionnel est-elle suffisante ?

Dans notre champ professionnel (comme dans la Fonction Publique en général, à quelques exceptions près), ce sont la possession d'un niveau de diplôme et la réussite à un concours qui conditionnent la possibilité d'accès à un poste. Mais la formation qui a permis d'accéder au niveau de diplôme requis peut n'avoir aucun rapport avec la nature de l'emploi souhaité, ni avec les exigences de l'éthique

cela qui pose problème - il n'est pas absurde de vérifier la maîtrise de ce qu'on peut qualifier de pré-requis, sur lesquels va se construire l'apprentissage du métier - le problème, c'est ce qui se passe après la réussite au concours.

L'année de fonctionnaire stagiaire est-elle déterminante ?

Oui ... et non. Pendant l'année de stage, on est affecté dans un service où on commence en réalité à exercer son futur métier, sans l'avoir vraiment appris. L'immersion en milieu

« bonnes pratiques » en imitant ceux qui les maîtrisent, c'est aussi pouvoir prendre du recul, faire des allers-retours entre la « théorie » et la pratique, échanger avec d'autres sur ses expériences, avoir le droit à l'erreur et à la prise d'initiative. La formation professionnelle a en réalité lieu après l'entrée dans le métier, ce qui la « subordonne » à l'offre effective de formation et au choix des agents d'en bénéficier ou non.

**Propos recueillis par
Xavier Boutrelle**

Les soucis de la formation : trois témoignages pour commencer ...

La rédaction a choisi trois angles différents pour aborder les questions de formation dans l'Éducation nationale : la formation des personnels administratifs, l'hygiène et la sécurité, la formation tout au long de la vie. Nos adhérents répondent ...

Quelles sont les revendications immédiates dans un service administratif ?

Vincent Albaut est chef d'un service au rectorat de Créteil.

Ce qui manque le plus à tout administratif qui prend ses fonctions, c'est une formation sur le cadre réglementaire pertinent pour les missions du service où il va travailler. C'est particulièrement vrai pour un cadre. S'il dirige un service, alors il lui manque aussi une formation au management et aux questions relationnelles.

Pour les personnels de catégories B et C, les tâches ont beaucoup évolué. Il faut réfléchir en termes de métier plutôt qu'en termes de grade. Il est vrai que la formation dans notre académie a commencé à prendre cette évolution en compte.

Cependant, la revendication la plus immédiate et la plus importante ce sont

tensions au travail conduisent à des problèmes de santé : les risques psychosociaux sont une réalité reconnue de notre activité professionnelle et devraient être traités et pris en charge.

Autres questions... Qui est réellement au fait du Document Unique, de la réunion de la CHS d'établissement (minimum deux fois par an dans le 2nd degré), des Registres Hygiène et Sécurité, des questions d'amiante ? Qui connaît l'assistant de prévention désigné dans l'établissement ou dans la circonscription, le droit de saisine individuel et direct de différents interlocuteurs que sont l'Inspecteur Santé et Conditions de Travail, le représentant du personnel au CHSCT ?

Le ministère a édité un guide concernant les agressions et les incivilités : il n'est toujours pas diffusé dans l'Académie de Créteil et cela malgré nos demandes répétées !

La formation et l'information sont une priorité que le recul de l'âge de

Et en matière de formation tout au long de la vie ?

Les conseillers en parcours professionnels accompagnent le salarié dans l'élaboration de son projet professionnel et éventuellement dans son projet de formation. Ils travaillent avec lui à son bilan et l'orientent dans sa recherche. Leurs missions sont désormais intégrées aux GRETA...

Nous travaillons avec des publics de tous secteurs d'activité, mais à plus de 90% ils sont issus du privé. Il y a plusieurs éléments qui peuvent entraver la bonne marche d'un projet. Le premier c'est bien sûr et surtout le financement. Les organismes paritaires qui s'occupent des congés individuels de formation, comme le FONGECIF (Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation), se montrent de plus en plus difficiles pour débloquer des fonds même pour financer un projet qui tient la route. Cela touche particulièrement et de plus en plus les moins de trente ans qui ont moins de dix ans d'expérience professionnelle.

L'autre souci c'est que les PME-PMI ne sont pas toujours informées du droit à la formation tout au long de la vie. Elles donnent évidemment parfois la priorité à leur carnet de commandes ...

**Propos recueillis par
Xavier Boutrelle**

► **Les tâches ont beaucoup évolué. Il faut réfléchir en termes de métier plutôt qu'en termes de grade.**

les salaires !

Qu'est-ce qui ne va pas en matière de connaissance de l'hygiène et de la sécurité ?

Vincent Loustau représente le Sgen-CFDT au CHS-CT de Seine-et-Marne. Il nous livre son point de vue.

Il faut former et informer les personnels de l'Éducation nationale sur leurs droits et leurs recours en matière de santé et de conditions de travail. Une attention particulière doit être portée aux directeurs d'école et aux chefs d'établissement en raison de leurs responsabilités en la matière. L'exemple le plus flagrant est l'absence de médecine de prévention pour les enseignants pourtant obligatoire dans les textes. Le médecin existe bien mais quel enseignant sait où et comment le saisir ?

Stress, harcèlement, épuisement,

la retraite et le vieillissement de la population enseignante transforment en urgence.



Les ESPÉ, un pari qui interroge l'avenir

A CRÉTEIL, VU DU SECOND DEGRÉ

Professeure agrégée de lettres classiques, Sophie Renaut a enseigné

dans le secondaire pendant plus de vingt-cinq ans. Elle participe à temps plein à la formation des professeurs, tant au niveau disciplinaire que transversal.



L'ESPÉ de Créteil est donc née le 1^{er} septembre, probablement avec moins de douleurs que dans la plupart des autres académies, mais dans la précipitation. En quelques mois il aura fallu bâtir un projet cohérent, travailler en concertation avec le rectorat et avec les quatre universités de l'académie, parvenir à un texte qui satisfasse tout le monde, améliorer ce texte en fonction des retours ministériels, bâtir des maquettes de master des Métiers de l'Enseignement de l'Éducation et de la Formation, en réunissant pour la première fois, des universitaires et des formateurs de l'ex-IUFM. Créteil a tenu les délais et ce, malgré des tensions parfois entre les différents partenaires, malgré les inquiétudes des personnels IUFM sur leur devenir, malgré les changements fréquents de directives ministérielles. Le dossier d'accréditation est là, les maquettes de master semblent cohérentes, il n'y a plus qu'à travailler au sein de l'ESPÉ, composante universitaire de l'UPEC.

Institutionnellement tout n'est pas encore cadré.

L'ESPÉ serait donc bien l'Espérance attendue pour la formation des professeurs et à titre personnel je continue à croire et à espérer. Lorsque tout se

passera comme attendu, voici le cursus de formation pour le second degré. L'étudiant qui souhaite devenir professeur passe, après sa licence, en master MEEF. Lors de ce master1 dans une des universités de l'académie, il prépare le concours du CAPES, dont il passera les épreuves, écrit et oral, en fin d'année. Il commence parallèlement sa professionnalisation, à l'aide de cours de didactique donnés par les professeurs de l'ESPÉ et de stages en établissement scolaire, qui lui feront découvrir progressivement son futur métier. Après avoir réussi le master1 et le concours, il passera en master2. Là il aura la responsabilité d'une ou plusieurs classes à raison de 9 heures par semaine, sera rémunéré, bénéficiera d'une formation professionnelle par l'ESPÉ et d'un suivi individualisé avec visites-conseil de formateurs dans ses classes.

« **Créteil a tenu les délais malgré les tensions, les inquiétudes et les changements fréquents de directives ministérielles.** »

Malheureusement tout n'est pas aussi simple... et les trajectoires sont souvent complexes !

Par exemple la première promotion d'étudiants en master1 MEEF, vient à peine de commencer ses cours : début octobre, les inscriptions ne sont pas encore finies, les universités peinent à donner à l'ESPÉ des listes exactes. Parmi eux, certains sont des étudiants ordinaires, qui consacreront leur année à leur seul master. Mais d'autres sont des EAP (Emplois Avenir Professeur) donc travaillent déjà dans un établissement scolaire. D'autres encore sont Assistants d'Éducation ou contractuels, ou ont un travail extérieur non lié à l'Éducation nationale. Pour chaque statut d'étudiant, un régime spécifique d'aménagement de son année, régime à inventer bien sûr puisque tout est nouveau.

L'année 2013-2014 est par ailleurs une année de transition : nous avons, outre

les étudiants de master1, une promotion d'étudiants contractuels admissibles, qui ont réussi l'écrit du deuxième CAPES (deux concours la même année l'an dernier) en juin et passent l'oral en juin 2014. Ces étudiants ont la possibilité d'enseigner 6h payées 9h et bénéficieront en sus de leur préparation au concours, d'un accompagnement (trop petit selon moi) par l'ESPÉ. Pour compliquer la situation, certains de ces contractuels admissibles, déjà contractuels auparavant, ont obtenu de travailler à plus de 6h par semaine afin de garder leur salaire antérieur : cela suppose un aménagement de leur année. Nous avons enfin un troisième type de futurs professeurs : la dernière promotion de professeurs stagiaires de la « Réforme Sarkozy ». Ils ont leur master2, leur CAPES, et enseignent 15h par semaine avec environ 15 jours de

formation dans l'année. Je laisserai de côté les étudiants qui sont contractuels admissibles mais ont déjà leur master2, ceux qui sont inscrits dans notre académie mais font leur stage en établissement sur Paris ou Versailles, ceux qui ne sont inscrits dans aucune université et donc pas suivis du tout par l'ESPÉ.

Que feront l'an prochain les M1 actuels qui auront raté leur concours ? Quelles seront les modalités de titularisation des M2 l'an prochain ? Quelle formation professionnelle auront les agrégés ? Quelle formation auront ceux qui auront passé le concours avec un master non MEEF ? De la réponse à ces questions dépendra pour l'an prochain, outre l'avenir des étudiants, le travail des formateurs. Les réponses apportées ne seront pas nécessairement mauvaises.

**Propos recueillis par
Laura Rakotomalala**

A VERSAILLES, VU DU PREMIER DEGRÉ

Professeur des écoles et maître formateur, enseignant à temps plein à l'IUFM de Versailles depuis 1997

(maintenant UFR d'Éducation de l'UCP de Cergy), Laurent Alexandre est chargé de mission auprès de la responsable du parcours « professeur des écoles ».

Les ÉSPÉ représentent un progrès considérable en rétablissant une formation initiale des maîtres : « Enseigner est un métier qui s'apprend ! » Elles permettent également le rapprochement des cultures entre les enseignants du premier et du second degré, l'articulation entre formation initiale et formation continue, l'ouverture aux métiers de l'éducation et l'adossement à la recherche. C'est le lieu où peuvent enfin se rencontrer les différents partenaires de l'ensemble de la communauté éducative. Ce projet politique ambitieux, cher au Sgen, ne peut pas échouer !

Sur le terrain cependant, cette rentrée est éprouvante. La réforme peine à trouver sa cohérence après cinq années de mise en œuvre laborieuse de la maîtrise. La création inopinée de l'UFR d'Éducation, simultanément au lancement difficile de l'ÉSPÉ, dans un contexte académique encore tendu, rendent les conditions de travail difficiles. Les enseignants n'identifient plus clairement la structure pour

concours. Ils sont sous pression, en particulier en M2 où l'alternance, renforcée cette année, rend difficile une formation universitaire de niveau master avec des épreuves d'admission aux concours annoncées pour début avril. La rentrée qui devait permettre de rétablir une vraie formation professionnelle est confuse tant les sujets de tensions se sont accumulés dans l'académie entre les universités d'une part, et avec le rectorat, d'autre part.

L'offre de formation s'était considérablement développée dans l'ex-IUFM ces dernières années, en particulier en direction de différents secteurs de l'éducation : la conception et l'encadrement d'organisations et de dispositifs éducatifs, culturels et d'intervention sociale, la formation de formateurs et la formation d'adultes, l'approfondissement des problématiques professionnelles par/pour la recherche. Ces formations s'adressent à des étudiants en formation initiale et à des personnels (étudiants en formation continue et diplômante) de

L'élaboration du projet de l'ÉSPÉ de l'académie de Versailles a cristallisé toutes les tensions accumulées. Le résultat en est une accréditation à minima : les formations sont habilitées pour un an, les maquettes seront à retravailler pour la rentrée 2014. La tutelle ministérielle exige la reprise du dossier, la pression du rectorat est forte. Les universités de l'académie Versailles se sont livrées à une concurrence acharnée, ce qui n'a pas été le cas à Créteil. Une fois ces tensions dépassées, l'ÉSPÉ offrira un panel de formations assez large sur un territoire relativement important.

« Les universités de l'académie de Versailles se sont livrées à une concurrence acharnée. »

laquelle ils travaillent : si leurs postes sont rattachés à l'UFR d'Éducation, ils interviennent dans des formations habilitées dans le cadre de l'ÉSPÉ. Les agents administratifs s'inquiètent eux, de l'évolution de leurs missions et s'interrogent sur leur structure de rattachement (ESPE ou UFR ?). Quant aux étudiants, ils restent très préoccupés par leurs préparations aux différentes épreuves des

l'Éducation nationale, des collectivités territoriales, des institutions culturelles, de l'action sociale, du secteur associatif et des entreprises exerçant dans les différents champs de l'éducation et de la formation, et relèvent maintenant de la 4^{ème} mention des masters MEEF (métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation).

Côté étudiants, les réformes successives mal contrôlées, la poursuite des études sans rémunération, l'absence de revalorisation salariale et les difficiles conditions d'exercice en début de carrière ont conduit à une véritable crise du recrutement. Tout en maintenant un niveau de maîtrise des disciplines, la formation doit être aménagée pour tenir compte de la professionnalisation.



Les professionnels de terrain doivent pouvoir intervenir davantage sur des contenus élaborés conjointement avec l'université. Le partenariat doit être renforcé avec l'employeur sans faire des ESPÉ des écoles professorales.

Enfin, il est vital de renforcer la formation continue, en particulier en début de carrière, pour que les néo-titulaires continuent de bénéficier d'un enseignement universitaire pour parfaire leur formation. Pour l'ensemble des enseignants, la formation continue doit pouvoir s'effectuer dans un cadre universitaire qui permette de la rendre qualifiante, voire diplômante et de renforcer les reconversions professionnelles.

**Propos recueillis par
Laura Rakotomalala**



Quel accompagnement pour les stagiaires ?

Cette année, plus de 15 000 stagiaires franciliens sont accueillis avec des statuts et des accompagnements très divers. Ils bénéficieront l'an prochain d'une réelle formation partagée entre l'Ecole supérieure du professorat (Espé) et le terrain. La décharge de 3h accordée dans l'urgence ne suffit pas et le rôle du tuteur reste crucial. Quant aux concours réservés, ils ne bénéficient de rien ! Écoutons ceux qui s'engagent au quotidien auprès des stagiaires.

Christophe, maître formateur 1^{er} degré - 78 :

Je suis directeur d'une école d'application et maître-formateur. Pour cela, je perçois une indemnité et dispose d'une journée de décharge. Cette année encore, je suis tuteur de quatre stagiaires professeurs des écoles [PES] qui ont une classe à l'année. Jusqu'à la Toussaint, ces stagiaires alternent classe et formation chez un maître d'accueil temporaire. J'effectue des visites régulières dans leurs classes afin de les conseiller : gestion de classe, déroulement des séances, activités et démarches. Au minimum cinq visites : deux pour « recueil de besoins » et trois visites « conseils » avec rapport officiel. Un rapport conclusif permettra à l'inspecteur de circonscription de valider la titularisation. Si le rapport signale des « manques », l'inspecteur visitera à son tour le stagiaire, complètera sa formation et validera ou non. Depuis la fin des IUFM, formation et validation reposent donc sur le maître formateur. En cas de difficultés, un regard croisé est réalisé par un autre maître formateur, mais cela accentue la pression. Les collègues ont

besoin de formation et de temps pour acquérir toutes les compétences et pour partager.

Marie, tutrice de Lettres-Histoire dans la voie professionnelle - Paris :

Je ne suis pas tutrice tous les ans et je ne me spécialise pas dans une catégorie de stagiaire. Quel que soit le type de tutorat, je demande au chef d'établissement de donner mes coordonnées afin d'entrer en contact rapidement : il faut que le collègue se sente attendu et communiquer simplement. Première découverte de l'établissement, visite du lycée, rencontre des équipes, de la vie scolaire : avant d'accompagner, il

Sgen-CFDT, l'année de stage ne doit pas être une année de bizutage, il faut tout mettre en œuvre pour faciliter l'entrée dans le métier. L'écoute est primordiale. Nous convenons d'une organisation pour la préparation des cours, la participation à nos cours respectifs, les évaluations. Cet échange de pratiques amène souvent à une remise en question pour le tuteur lui-même. Avoir le regard d'un autre aide permet de ne pas s'installer dans la routine. Le collègue prépare ses cours puis nous les retravaillons. Pour la première séance, je laisse le choix de ma présence ou pas, des collègues préfèrent être seuls, d'autres sont rassurés par ma



Pour accompagner la ou le stagiaire, une décharge horaire serait préférable à une prime...

est essentiel d'accueillir et d'établir le dialogue. Les situations sont multiples, il n'y a pas de recette-type : a-t-il ou a-t-elle déjà enseigné ? Quelles sont ses attentes ? Son parcours ? Si cela est possible, je propose de choisir le niveau des classes. Comme l'exige le

présence. Il faut aussi aider le collègue à mieux s'intégrer dans l'établissement, à le faire reconnaître par les élèves et par ses pairs. J'insiste sur l'importance du travail interdisciplinaire et en équipe : aller suivre les cours d'autres disciplines, connaître d'autres approches



didactiques et pédagogiques, aller dans les ateliers ou les salles tertiaires pour découvrir les élèves différemment, construire un projet culturel. Je conseille des revues comme Les cahiers pédagogiques, des associations comme l'AFEV, ou des mouvements pédagogiques, pour y trouver des ressources.

Quelles sont les urgences ?

Jusqu'à présent, rien n'était vraiment mis en place. On peut devenir tuteur pour répondre à une demande de l'institution et certains stagiaires ne peuvent pas assister aux cours du collègue... Dans la réforme des Espé, une meilleure formation et un accompagnement des tuteurs sont prévus. Être tuteur, cela s'apprend. Plutôt qu'une indemnité, il faudrait bénéficier d'une décharge pour consacrer du temps au stagiaire. Des formations communes aux stagiaires et aux tuteurs seraient utiles. Le stagiaire devrait pouvoir changer de tuteur en cas de difficultés relationnelles. Une évaluation progressive et commune de l'année permettrait de dédramatiser la validation.

Christine, tutrice d'Anglais - Académie de Versailles :

J'ai trouvé très enrichissant pour le stagiaire de pouvoir observer plusieurs classes, plusieurs pratiques et de bénéficier de regards croisés. C'est plus rassurant de ne pas être seul à assumer la responsabilité d'une titularisation. Depuis la réforme de la maîtrise, tout repose sur nous avec la rédaction de deux rapports décisifs. J'élaborer les séquences avec le collègue, au début il faut une à deux heures par semaine afin de donner très vite les clés qui manquent. Mais il reste très difficile de

visiter toutes les classes... Une décharge horaire serait préférable à une prime.

Accompagnement syndical : une écoute au quotidien

Roselyne, en charge des stagiaires au Sgen Aquitaine et Fabrice, au Sgen Pays de Loire assurent tout au long de l'année des permanences hebdomadaires.

Le but, précise Roselyne, est bien sûr de montrer aux stagiaires l'intérêt d'être syndiqué au Sgen-CFDT, de répondre aux questions relatives aux conditions de travail, à l'évolution de carrière notamment au moment des mutations, et surtout de les écouter. Nous abordons des sujets d'ordre matériel (logement, transport) mais le plus souvent nous parlons du métier. Ma présence à la cafétéria à la pause-déjeuner est propice à ces échanges. La liste de diffusion que j'ai créée pour les stagiaires, nous dit Fabrice, me permet d'envoyer des informations spécifiques. Nous abordons souvent sur les sites de Nantes, Angers et Le Mans, les problèmes de reclassement, de prolongation de stage, d'affectation. Il faut revendiquer une vraie formation : des heures en binôme avec le tuteur, des apports didactiques et institutionnels. Une véritable connaissance des étapes de la scolarisation d'un élève de la maternelle au BTS. L'élève a une vie en dehors de l'école, il faut l'appréhender dans sa totalité pour l'aider à progresser. Le stagiaire ne peut être utilisé comme une variable

d'ajustement dans un établissement. Dans un second temps, une véritable formation continue doit se mettre en place pour tous les enseignants : enseigner est un métier qui s'apprend tout au long de la vie.

Vous invitez les militants franciliens à rencontrer les stagiaires de Nantes et Bordeaux qui sont mutés en Ile de France. Pourquoi ?

Versailles et Créteil sont les académies qui accueillent le plus de stagiaires aquitains. Ce contact réel rassure et aide le collègue à mieux formuler ses vœux. Venant des Pays de la Loire on arrive aussi principalement en Ile de France et ce lien permet de montrer la disponibilité du syndicat. Le Sgen-CFDT se préoccupe des stagiaires et il en fait la preuve !

Sandrine, élue CAPA certifiée - Versailles :

Je passe beaucoup de temps à rassurer sans mentir sur la réalité des affectations. Nous expliquons la géographie et sociologie de nos académies, nous donnons des conseils en matière de logements et de transports. Les collègues devraient pouvoir observer des établissements et des publics variés afin d'aborder la difficulté scolaire. Pour faciliter l'entrée dans le métier des néo titulaires, nous réclamons une bonification supplémentaire, à l'instar de Créteil, qui leur permettrait de ne pas devenir systématiquement remplaçant (TZR) ou affectés là où c'est le plus difficile.

Propos recueillis par Sylvie Coquille



FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS ATSS

Marie-Luce BACCELLIERI a été en charge pendant plus de 25 ans du développement et de la modernisation de la formation de tous les personnels de l'académie de Créteil. Entretien.

Quelle était l'offre de formation lorsque vous avez pris vos fonctions à la fin des années 80 ?

Il n'y avait pas ou peu de formation. Cela se résumait à une formation pour les agents comptables et à de la préparation aux concours à des fins de promotion sociale. Il faut tout de même noter que le premier plan académique de formation est paru au milieu des années 80 dans l'académie de Créteil.

Quand le développement de la formation professionnelle a-t-il eu lieu ?

Au début des années 90, une importante politique de modernisation de l'administration a été mise en œuvre. En quelques années, les moyens dévolus à la formation des personnels ont été multipliés par dix. Il a fallu professionnaliser la formation, en faire un métier. C'était un chantier immense. Nous étions des pionniers. Nous nous sommes tout d'abord rapprochés du terrain pour pouvoir repérer les besoins des agents et de l'administration. Puis, nous sommes partis à la recherche de formateurs ; nous avons dû les former et les impliquer dans le processus. Au final, toute une ingénierie de formation a été créée et développée au fil des années.



Faire travailler les personnes ensemble avec comme objectif une culture professionnelle commune et un décloisonnement maximum. »

Selon quels axes ?

L'axe fondamental à Créteil a toujours été une farouche volonté de faire travailler les personnes ensemble avec comme objectif une culture professionnelle commune et un décloisonnement maximum. Des formations transversales ont été organisées comme par exemple la sécurité dans un établissement ou l'élaboration d'un projet d'établissement. Nous avons voulu se faire rapprocher des cultures sur des sujets comme



la vie d'un établissement, la citoyenneté, la prise en charge des élèves.

Et pour les personnels ATSS (Administratif, Techniciens, Santé, Sociaux) ?

Le passage de la notion d'adaptation au grade (ADJENES, SAENES) à la notion de métier (secrétaire en EPLE, gestionnaire de personnels en service académique) a été l'objectif principal. Dans le PAF, des formations s'adressant à tous les métiers ont été proposées : rédaction, prise de parole en public, gestion des ressources humaines, ...

Quelles sont les difficultés ?

Il y a un vrai frein du côté des personnels car il est compliqué d'envoyer en formation des gens qui ne veulent pas y aller. Il y a un certain manque d'adhésion à la démarche de formation symbolisée notamment par l'échec des entretiens de formation professionnelle. En outre, la hiérarchie intermédiaire ne joue pas son rôle d'impulsion, voire freine car il n'y a pas de prise en charge collective, c'est-à-dire de dégagement de plage de formation sur le temps de travail.

Enfin, sur un plan plus technique, il est plus difficile d'organiser une formation pour une ou deux personnes que pour un groupe, pour une personne exerçant à temps partiel que pour un agent à temps plein.

Qu'est-ce qui différencie Créteil des autres académies ? Quel avenir pour la formation ?

Créteil est une académie formatrice. C'est une académie de passage. De par sa taille et de par la grande variété des métiers, elle dispose d'un important matériel. Elle œuvre pour le collectif,

pour le système éducatif car elle ne profite que moyennement de son investissement.

Nous nous appuyons de plus en plus sur des réseaux avec l'envoi de formateurs sur place. Nous développons également la formation à distance (FOAD) ou l'autoformation mais c'est un système hybride car il y a toujours un besoin de face à face (présentiel) dans tout processus de formation.

**Propos recueillis par
Vincent Albaut**

Cfdt:

Et PAF !

Toutes les organisations syndicales n'ont pas la même approche de la formation continue des enseignants...

Enseigner est un métier qui s'apprend... tout au long de la carrière. Et cela vaut pour toutes les professions. La formation continue est sans doute un des moyens d'éviter la « déformation » professionnelle qui nous guette. Afin d'évoluer dans ses pratiques professionnelles, mais aussi d'évoluer professionnellement, voire de changer de métier.

C'est donc sur le plan académique de formation [PAF] et sur les plans départementaux pour les professeurs des écoles, que nous devons compter pour prévenir et soigner la déformation, renouveler notre réflexion pédagogique, assurer une mobilité professionnelle parfois souhaitée. Après plusieurs années de restrictions budgétaires, nos plans de formation peuvent

ou trans disciplinaire, préparation aux concours internes, pour toutes les catégories de personnels... Cette richesse et cette diversité sont régulièrement attaquées, non pas par l'administration ou les inspecteurs mais par des organisations syndicales qui voient dans ces chemins de traverses des attaques contre « le métier ». Le Sgen-CFDT est parfois un peu seul en comité technique ou en groupe de travail, lorsque la question des plans de formation est étudiée, à ne pas voir dans les formations transversales une attaque en règle contre les enseignants. Rassembler des professeurs de toutes disciplines du collège, des lycées autour du rôle de l'écrit dans les apprentissages, autour de l'utilisation des médias... c'est au contraire pour nous porteur de réflexions plus

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS



envies de décroisement, il ne faut donc pas seulement en vouloir à l'administration ou aux inspecteurs jaloux de leur pré carré disciplinaire, mais bel et bien à une partie des organisations syndicales.

Au PAF, il n'y a pas que des stages de deux à trois jours pendant lesquels on quitte son établissement pour un

Bref, le PAF est un outil pour continuer d'apprendre son métier et progresser. Il est actuellement organisé sous l'égide du Rectorat, mais cela devrait évoluer dans le cadre de la mise en place des Écoles supérieures du Professorat et de l'Éducation (Espé) qui doit aussi assurer la formation continue. Comme pour la formation initiale, il faut parvenir à ce que le travail avec l'Université permette de nourrir non seulement la réflexion disciplinaire, mais aussi les réflexions pédagogiques et didactiques. Il faut aussi parvenir à articuler de manière pertinente et enrichissante le regard universitaire et le regard de formateurs issus de l'enseignement scolaire qui ont toujours en charge des élèves des écoles, collèges et lycées.

Catherine Nave-Bekhti

► Les aides négociées sont des stages sur mesure pour une équipe dans un établissement.

paraître indigents. Les formateurs ont été sommés de réduire la durée des stages, de fusionner des stages. Bref, l'offre a été réduite. On cherche parfois en vain les formations à l'attention des professeurs des écoles sur les sites des directions départementales des services de l'Éducation nationale...

Et pourtant, les PAF sont souvent riches : formation disciplinaire, formation inter

riches qui font davantage progresser notre capacité à faire progresser tous les élèves, à mieux comprendre ce qu'ils vivent dans leurs différents cours. Et que dire de l'intérêt qu'il y aurait à faire travailler ensemble les personnels du premier et du second degré... Pour certaines organisations syndicales c'est une ligne rouge à ne pas franchir car il faut préserver les statuts ! Quand le PAF ne satisfait pas nos

autres, il y a aussi les « aides négociées ». Ce sont des stages, quasi sur mesure, qu'une équipe dans un établissement peut demander collectivement. Cette fois-ci, ce sont les formateurs qui se déplacent dans l'établissement pour travailler avec les équipes, leur apporter des pistes pour progresser collectivement dans les pratiques professionnelles ou résoudre une difficulté de fonctionnement.



ÊTRE ACTEUR DE SA FORMATION

Des stages
d'établissement
et des dynamiques
communes...

Dans tous les établissements, on entend régulièrement les personnels se plaindre d'un besoin de formation qui n'existe pas dans le PAF. Cette réaction est naturelle puisqu'aucun stage sur mesure n'est envisageable. Une solution existe pourtant qui consiste à formuler le besoin de formation en établissement et de le demander au rectorat. Qu'on l'appelle aide négociée dans l'académie de Créteil, ou formation d'initiative locale dans l'académie de Paris ou stage en établissement dans l'académie de Versailles ne change rien. Il s'agit pour les personnels d'être acteur à la fois de leur formation, de travailler en équipe une problématique et d'impulser une dynamique commune.

Le moment de la conception du projet d'établissement est propice au diagnostic partagé et à l'analyse des besoins. Cette solution permet de mixer les publics et de répondre réellement à un besoin formalisé par les personnels de l'établissement.

Au lycée l'Arche Guédon de Torcy, dans l'académie de Créteil, les personnels ont ainsi travaillé autour de la question de l'égalité hommes/femmes et du genre. L'intérêt d'une telle démarche permet à la fois de réfléchir collectivement à partir d'outils pédagogiques exploitables en cours mais aussi de travailler avec des personnels aux fonctions

différentes qui pourront chacun à sa manière ré-exploiter ensemble le fruit de cette réflexion.

Un enseignant me confiait qu'en revenant de stage disciplinaire il avait souvent envie de partager son enthousiasme avec ses collègues et se trouvait en difficulté pour élaborer un projet commun. Le dispositif de stage en établissement permet cette exploitation des connaissances et permet d'élaborer un projet commun immédiatement. Cela évite le découragement qui peut se produire lorsqu'on est seul. La dynamique d'un établissement est souvent le fruit de quelques personnes

► **Les personnels ont besoin d'une formation tout au long de la vie adaptée aux évolutions professionnelles.**

qui communiquent leurs idées et leurs besoins. C'est de cette manière que l'établissement peut se lancer dans l'innovation pédagogique. Le diagnostic partagé de l'établissement et la construction du projet d'établissement sont des vecteurs essentiels à l'analyse des besoins. L'accompagnement des élèves est bien meilleur lorsqu'une politique commune avec des objectifs communs est en place. Les enseignants engagés dans cette démarche sont valorisés par un accueil favorable des élèves.

Les personnels ont besoin d'une formation tout au long de la vie qui soit adaptée aux évolutions

professionnelles. La démarche qui consiste à partager ses envies, exposer ses besoins et échanger des idées dans un établissement favorise un climat scolaire serein et propice au bon dialogue entre les personnels et avec les élèves : ce qui contribue à la réussite scolaire.

Chacun peut être porteur de cette demande de stage commun qui sera faite par le chef d'établissement au rectorat. Compte tenu des différences qui existent entre les établissements il est indispensable que les équipes se dotent d'outils qui leur soient propres. L'animation de ces stages est confiée à un formateur extérieur qui analyse les besoins avec les demandeurs et élabore un programme de formation personnalisée. Il ne s'agit pas d'un repli sur l'établissement mais plutôt d'une construction commune qui doit nous aider à remplir nos missions.

Cette dynamique peut tout aussi bien s'imaginer sur un territoire (bassin, district) mais ce qui est important c'est de sortir du champ disciplinaire. C'est en s'enrichissant par des méthodes de travail différentes et des regards croisés que l'on peut faire évoluer sa pratique professionnelle.

**Régine Paillard,
proviseure à Paris**

LA FORMATION CONTINUE

Les missions des GRETA sont souvent méconnues. Rencontre avec Gérard Puigdemont, délégué académique à la formation continue (DAFCO - Versailles) et Alain Bernier, conseiller en formation continue.



Quelles sont les missions des GRETA ?

Ces groupements d'établissements publics d'enseignement proposent des formations pour adultes. Ils assurent des missions de service public de formation mais aussi de conseil, de bilan et de validation des acquis auprès des demandeurs d'emplois, des jeunes sortis de l'école sans qualifications, des salariés à leur demande ou à celle des entreprises d'Île de France. Dans l'académie de Versailles le réseau est composé de 8 GRETA polyvalents répartis dans les 4 départements.

Comment s'organisent-ils ?

Pour accomplir cette mission, les GRETA s'appuient sur des ressources humaines : conseillers en formation continue, coordonnateurs et chargés de formation, équipes pédagogiques et des ressources matérielles : établissements, plateaux techniques et équipements, centres de ressources, espaces d'individualisation mais aussi un large réseau d'entreprises et de partenaires. La DAFCO, anime et coordonne le réseau. Nous disposons de Centres Inter-institutionnels de Bilan de Compétences, d'ateliers pédagogiques personnalisés. Le Dispositif Académique de Validation des Acquis de l'expérience s'occupe d'organiser des parcours pour valider les acquis permettant d'obtenir des diplômes.

Quelles sont les formations proposées ?

Les GRETA offrent plus de 500 parcours de professionnalisation, des accompagnements à la VAE des accompagnements vers l'emploi mais aussi des formations générales, des remises à niveau, des préparations de concours et des parcours d'insertion. Ils proposent des formations allant du CAP au BTS. Une vaste panoplie de métiers du tertiaire, des services, de la ville et de l'accompagnement mais aussi de l'industriel est représentée.

Quels sont les publics ?

Salariés, artisans ou travailleurs indépendants demandeurs d'emploi, jeunes adultes en insertion par les contrats de professionnalisation, les contrats d'accompagnement formation. Les GRETA s'attachent à proposer un parcours de professionnalisation adapté à chacun. Des entreprises comme L'Oréal s'adressent également à nous pour bâtir des formations.

Et les financements ?

Le GRETA est une structure autonome fonctionnant sur fonds propres. Mais de nombreuses formations du réseau des GRETA sont conventionnées par la Région Île de France avec le concours financier du Fonds social Européen.

**Propos recueillis par
Sylvie Coquille**



La réforme des GRETA et l'action du Sgen-CFDT :

Le protocole d'accord, signé entre le ministère, le Sgen-CFDT et les autres organisations syndicales, prévoit une nouvelle organisation ainsi qu'une redéfinition des missions du GIP-FCIP qui renforce son pilotage académique des GRETA et son rôle de coordination.

Le décret sur l'organisation et le fonctionnement des GRETA est publié au Journal officiel du 26/09/2013.

Le Sgen-CFDT revendique :

des améliorations des conditions de travail pour les personnels, une harmonisation dans la gestion des ressources humaines, une commission permanente spécifique à la formation continue au Conseil d'administration de l'établissement support, une définition du rôle des conseillers en formation continue.

Dans nos académies, les équipes portent les revendications et suivent également l'évolution de ces structures en veillant à la prise en compte des revendications des personnels et en intervenant lors des réunions du protocole de suivi.

Contactez nos militants !



DÉFORMATION PROFESSIONNELLE

Un mal sournois ronge depuis de longues années les personnels de l'Éducation nationale. Prenez-garde, il vous guette. Mais rassurez-vous, les remèdes sont nombreux.

Monsieur K. arrive en soupirant au lycée, avec quelques minutes de retard, toujours. Il prend tout de même son café, les élèves peuvent attendre. Bougonne tout seul, toujours. De toute façon cela fait plusieurs années qu'il raconte la même chose et que plus personne ne l'écoute. Il dit que le niveau baisse, que les classes de cette année sont les pires que l'on ait jamais vues, que vraiment l'Éducation Nationale est sur la mauvaise pente, que globalement de toute façon rien ne va plus, rien ne va jamais. La preuve, sa moyenne de classe chute chaque année, alors que les contrôles sont les mêmes depuis quinze ans. D'ailleurs les cours aussi sont les mêmes.

Aux conseils de classe Monsieur K. s'étrangle régulièrement. Non, vraiment ce n'est pas possible de donner les encouragements à Redouane sous prétexte qu'il fait soit disant des efforts. Chez moi il bavarde. Il l'assure, celui-là n'ira nulle part. Alors certes la charge de travail s'est réduite chaque année, les copies sont de plus en plus courtes à corriger : c'est pas long de mettre un chiffre. Juste un chiffre, pas la peine de mettre des commentaires, les élèves ne les lisent pas. Et puis il y a les vacances

sur la côte normande. En fait, il y a tous les moments loin des élèves. Cela doit bien faire quinze ans que Monsieur K. n'a pas souri à un élève. Rassurons-nous, les élèves ne lui sourient pas non plus. Nous connaissons tous des Monsieur K. En fait nous sommes tous des Monsieur K. en puissance. Monsieur K. est atteint d'une maladie grave largement répandue dans cette grosse machine que l'on appelle Éducation Nationale.

**Nous connaissons tous des Monsieur K.
En fait, nous sommes tous des Monsieur K.
en puissance...**

Une maladie qui nous touche tous sous des formes plus ou moins sévères. Monsieur K. n'a pas eu de chance, la sienne est à la fois aiguë et chronique. Cette maladie a un nom tout bête : c'est la déformation professionnelle.

Car s'il est vrai que les années d'enseignement apportent expérience, compétences pédagogiques, maîtrise de soi, elles apportent aussi fatigue, épuisement nerveux, perte de repères et tout un lot de mauvaises habitudes. Ne nous trompons pas, les mauvaises habitudes ça a aussi du bon. Mais c'est comme tout (sauf le chocolat) il ne faut pas en abuser. Au risque de devenir comme Monsieur K. C'est tout de même un peu triste. Mais rassurez-vous. La déformation professionnelle, ça se

soigne ! Et les remèdes sont multiples. En fait c'est assez simple - et pourtant terriblement compliqué - il suffit de ne pas s'endormir, de rester ouvert au monde qui nous entoure et sourd aux grincheux de service.

Pour cela chacun peut prendre le traitement qui lui convient : s'inscrire à des formations ; continuer à communiquer avec ses collègues, même et surtout les plus jeunes ; profiter des structures parallèles - amicale, association, syndicat - pour discuter, échanger et conserver un regard lucide sur le métier ; travailler en équipe et

multiplier les projets ; s'intéresser, globalement, à ce qui se passe autour de son établissement, de son académie, de son ministère ; se méfier des souvenirs idéalisés du temps passé et des discours stéréotypés ; faire des pauses, changer d'établissement, de région, de métier ; et éviter d'adhérer à un syndicat triste et rétrograde (mais ça, pour vous, c'est déjà fait).

En fait, chacun est libre d'inventer son propre traitement. Bref, avec un peu de chance et de travail nous ne finirons pas comme Monsieur K.

L'essentiel est surtout de ne pas oublier que nous sommes tous porteurs du virus. Et que ce numéro constitue déjà un premier traitement.

Florent TERNISIE

HISTOIRE DES ÉCOLES NORMALES



Avant 1816, aucun titre de compétence n'était requis des instituteurs. Il est vrai que le métier ne se dissociait pas alors d'une série d'activités connexes qui faisaient de l'instituteur un clerc laïc : chantre à l'église, sacristain, fossoyeur. L'instituteur est alors l'adjoint du curé et est choisi par ce dernier en compagnie du maire. Une belle signature et une belle voix sont les qualités les plus estimées !

En 1816, une ordonnance royale institue un contrôle de la compétence des instituteurs qui doivent être munis d'un brevet pour enseigner. Mais cette exigence ne fut longtemps qu'une formalité sans efficacité : aucune formation réelle n'était organisée. Le plus souvent la commission d'examen, incapable de juger exactement les maîtres vu sa composition privilégiant les notables sans expérience pédagogique, visitait l'instituteur alors qu'il était déjà en exercice. Enfin, les critères de jugement prenaient essentiellement en compte la moralité et la religion du candidat. Les instituteurs sont donc d'une inégale compétence (plus forte dans les villes que dans les campagnes) et d'énormes différences régionales existent. Le futur maître se forme sur le modèle du compagnonnage, « sur le tas », au contact d'un instituteur qu'il seconde.

Comme l'écrit Antoine Prost, au début du 19^e siècle, les maîtres

d'école sont de « pauvres diables, mal payés, peu instruits, peu considérés ». Mais il ajoute qu'en une cinquantaine d'années tout va changer avec la création des écoles normales. La première est créée en 1810 à Strasbourg. Après des débuts très lents, l'institution s'impose en une dizaine d'années, entre 1828 et 1837. La loi Guizot en 1833 régleme précisément leur fonctionnement : contenus des programmes, recrutement des élèves, financement des écoles.

En fait, l'école normale est un internat quasi monacal. Le lever a lieu à 5 heures, le coucher à 21 heures ! Les déplacements à l'intérieur se font en silence, les élèves portent un uniforme. Ces derniers sont recrutés sur concours et sont

Tout va changer avec la création des écoles normales. La première est créée en 1810 à Strasbourg.

souvent boursiers du département. Les études durent deux ans et doivent se terminer par l'obtention du brevet supérieur pour les meilleurs élèves (les autres se contentent d'un brevet élémentaire). Cette formation professionnelle est une réussite au plan intellectuel car le niveau des instituteurs connaît un bond en avant considérable : les mémoires rédigés par les élèves instituteurs en 1861 portent peu de fautes d'orthographe, leur style est généralement clair, ils sont structurés par un plan qui articule quelques idées.

Mais c'est justement ce savoir que la bourgeoisie conservatrice leur

reproche dès les années 1840. La critique des notables conservateurs envers les « nouveaux instituteurs » est double : devenus trop savants, ils ne sont plus aussi dociles. Ces critiques précoces s'accroissent avec la révolution de 1848, les notables accusant les instituteurs d'avoir été à l'origine de la crise révolutionnaire. Cette accusation n'est pourtant pas juste. Avant la révolution de Février, les instituteurs sont peu investis dans l'action politique à quelques exceptions près (voyantes, d'où l'illusion) qui choisissent le camp républicain. Ce n'est qu'après la révolution que le milieu enseignant sera majoritairement gagné par les idées républicaines et démocratiques, en partie en raison du rejet dont ils font l'objet de la part de notables conservateurs comme Adolphe Thiers.

Ces derniers, majoritaires à l'Assemblée législative élue en 1849, veulent donc la suppression des écoles normales. Il faut l'intervention du président de la République, Louis Napoléon Bonaparte, pour les sauver. Les conservateurs obtiennent néanmoins que les écoles normales soient réformées : le concours de recrutement est remplacé par une enquête administrative sur les candidats, les contenus des programmes sont revus à la baisse, les règles de l'internat sont durcies. Mais l'institution a survécu et dès 1855 un examen d'entrée est créé qui permet de relever le niveau des élèves...

Philippe Brard

**NON à l'extrême droite
dans l'éducation nationale !**

Notre communiqué - voir page 2 - est
aussi disponible en ligne sur nos sites.

Sgen-CFDT Académie de Créteil

11/13 rue des Archives
94010 CRÉTEIL cedex
01 43 99 58 39 • creteil@sgen.cfdt.fr
<http://sgencreteil.ouvaton.org>
Antenne 77 (Melun) 01 64 64 00 22
77@sgen.cfdt.fr
Antenne 93 (Bobigny) 01 48 96 35 07
93@sgen.cfdt.fr
Antenne 94 (Créteil) 01 43 99 12 40
9-3-4@sgen.cfdt.fr



**sgen
Cfdt:**

Sgen-CFDT de Paris

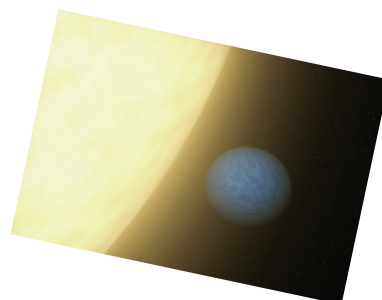
7/9 rue E. Dehaynin
75019 PARIS
01 42 03 88 86
sgencfdtparis@gmail.com
<https://www.facebook.com/sgen.cfdt.paris>
<http://sgen-paris.pagesperso-orange.fr>



Sgen-CFDT Académie de Versailles

23 place de l'Iris
92400 COURBEVOIE- La Défense
01 40 90 43 31 versailles@sgen.cfdt.fr
www.sgen-cfdt-versailles.org
trésorerie 01 40 90 43 97
Antenne 78 (Trappes) 01 30 50 89 82
Antenne 91 (Évry) 01 60 78 37 34
Antenne 92 (La Défense) 01 40 90 43 96
Antenne 95 (Cergy) 01 30 32 67 55

**sgen
Cfdt:**



**sgen
Cfdt:**